

Roma – 17/04/2019 – Prot. 51R

Ai Segretari Generali Regionali
Al Comitato Esecutivo Nazionale
Alle Strutture Regionali

**Oggetto: Comitato Esecutivo Nazionale FLAEI 27 marzo -16 aprile 2019.
Approvazione Bilancio Consuntivo 2018 e Codice Etico**

SINTESI

Si è svolto a Roma in data 27 marzo, con prosecuzione il giorno 16 aprile 2019, il Comitato Esecutivo Nazionale della FLAEI che ha ampiamente dibattuto sul corposo O.d.G. comunicato nelle circolari di convocazione.

DETTAGLI

La due giorni è servita a mettere a fuoco le tante priorità presenti nei diversi confronti aperti con le Aziende del Settore, con il Governo relativamente all'art. 177 del Codice degli appalti, con le Associazioni datoriali per quanto riguarda l'imminente apertura della trattativa contrattuale.

Molto risalto hanno avuto le prossime elezioni ARCA e FISDE che rappresenteranno per la FLAEI un momento decisivo, tenuto conto che da molti anni non si svolgono elezioni di tale importanza, all'interno di molte aziende elettriche. Molto apprezzata la presentazione della campagna elettorale da parte dei Prof. Carlo Gelosi e Fabio Torriero, relativa alla comunicazione da mettere in campo in ogni luogo di lavoro e sui social, a partire dalle prossime settimane.

Approvati all'unanimità sia il bilancio consuntivo 2018 che il Codice etico contenente alcune modifiche che si sono rese necessarie (entrambi allegati alla circolare, con le relative delibere).

Anche il recente accordo sulla Contrattazione aziendale in Enel ha avuto risalto durante i lavori del Comitato Esecutivo, così come il decisivo confronto che si sta svolgendo nel campo della Produzione; il futuro di questa area strategica, ha avuto la necessaria rilevanza durante il dibattito.

CONCLUSIONI

La FLAEI ha dimostrato, ancora una volta, di essere attiva su più fronti, nella consapevolezza che le priorità che dovranno essere affrontate nei prossimi mesi, daranno un segnale preciso al Settore della tenuta e della visione strategica che la FLAEI, nel corso della sua storia, ha sempre saputo mettere in campo, a tutela di tutte le lavoratrici e i lavoratori del Settore.

Cordiali saluti.

La Segreteria Nazionale

All.: c.s.

F.L.A.E.I.
Federazione Lavoratori Aziende Elettriche Italiane

CODICE ETICO
E
COMPORAMENTALE

Definizioni

“**Anagrafe unica nazionale**” - Database anagrafico degli Associati;

“**Associati**” - Tutti i lavoratori addetti al Settore elettrico che sono iscritti alla FLAEI, nonché ex dipendenti firmatari di accordi ex art. 4 L. 92/2012 o soggetti a processi di mobilità;

“**Caf**” – Centri di Assistenza Fiscale e contabile;

“**CISL**” – Associazione Sindacale di categoria non riconosciuta ex art.36 c.c. alla quale aderisce la FLAEI;

“**Codice etico e comportamentale**” - L'insieme dei principi e dei valori che orientano le attività di FLAEI (di seguito denominato **Codice**);

“**Collegio dei Probiviri**” - Organo di giurisdizione interna dell'Associazione;

“**Collegio Sindacale**” - Organo di controllo contabile-amministrativo dell'Associazione;

“**Decreto 231**” - Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni in materia di responsabilità amministrativa;

“**Destinatari**” - Tutti i soggetti, persone fisiche e giuridiche, che operano per conto di FLAEI. In particolare, Segretari a ogni livello della Federazione, membri del Collegio sindacale e dei probiviri, SAS, dipendenti e tutti quelli che agiscono in nome e/o per conto della FLAEI;

“**Dipendenti**” – Chi lavora alle dipendenze della FLAEI, compresi i responsabili di funzioni, i soggetti distaccati e tutti i collaboratori a vario titolo;

“**F.L.A.E.I.**” – Federazione Lavoratori Aziende Elettriche Italiane - Associazione Sindacale di categoria non riconosciuta ex art.36 c.c. (di seguito anche **FLAEI o Associazione**);

“**Fornitori**” - Prestatori di beni o servizi a favore di FLAEI che intrattengono rapporti attraverso una qualsiasi forma di collaborazione;

“**Organismo di Vigilanza (OdV)**” - Organo di controllo e gestione del Codice etico e comportamentale;

“**Regolamento di attuazione**” – Regole attuative dello Statuto FLAEI;

“**Stakeholder**” - Soggetti portatori di diritti o interessi nei confronti di FLAEI e il cui apporto è richiesto per la realizzazione della sua finalità;

“**Statuto**” – Atto contenente norme e finalità della FLAEI e della CISL.

1. FLAEI – principi e finalità

La Federazione Lavoratori Aziende Elettriche Italiane - FLAEI è una associazione sindacale, costituita ai sensi dell'articolo 36 del codice civile e aderente alla Cisl.

La FLAEI si ispira, nella sua azione, ai principi esposti nell'art. 2 dello Statuto della Cisl e si propone, *sul piano nazionale*, di:

- a) realizzare una azione sindacale condivisa e rispettosa della persona umana, delle opinioni politiche e della religione professata dai propri associati;
- b) promuovere il miglioramento delle condizioni economiche, sociali, morali e culturali dei propri associati e dei lavoratori elettrici;
- c) stipulare i contratti collettivi di lavoro, accordi e convenzioni che tutelino i diritti dei propri associati e dei lavoratori elettrici;
- d) svolgere l'azione sindacale in campo nazionale, regionale, territoriale e aziendale nella legalità e nel rispetto delle regole democratiche;
- e, *sul piano internazionale*, di realizzare la solidarietà con l'adesione agli Organismi e alle Associazioni sindacali del settore elettrico e con lo scambio proficuo di esperienze, volte a favorire i propri associati e i lavoratori elettrici.

La FLAEI è così articolata:

- a) Sezioni Aziendali Sindacali;
- b) Strutture Territoriali (Consigli Direttivi, Segreteria, Comitato Esecutivo);
- c) Strutture Regionali (Consigli Direttivi, Segreteria, Comitato Esecutivo, Collegi Revisori dei conti e Collegio dei Probiviri);
- d) Strutture Interregionali (Consigli Direttivi, Segreteria, Comitato Esecutivo, Collegi Revisori dei conti e Collegio dei Probiviri);
- e) Strutture Nazionali (Consiglio Generale, Segreteria, Comitato Esecutivo Nazionale, Collegi Revisori dei conti e Collegio dei Probiviri).

2. Rapporti con gli associati e con gli stakeholder

La FLAEI ha predisposto un articolato sistema di norme, principi etici e di comportamento che devono improntare le relazioni con gli associati e gli stakeholder per realizzare e gestire un sistema organizzativo e di controllo conforme alle prescrizioni Decreto 231.

Dette norme e principi sono imprescindibili per la FLAEI che, auspicando la spontanea condivisione, si impegna a garantirne l'osservanza da parte dei destinatari prevedendo, altresì, l'applicazione di sanzioni disciplinari e contrattuali per le violazioni al presente Codice come da successivo punto 3.

La FLAEI considera essenziale il rispetto di questo Codice anche da parte degli stakeholder al fine di mantenere e sviluppare un rapporto basato sulla fiducia.

La FLAEI adotta e fa proprio anche il Codice etico e comportamentale della Cisl.

3. Rispetto della legge, correttezza ed eticità dei comportamenti

La FLAEI, in tutte le sue articolazioni, opera nel rispetto delle Leggi, dello Statuto, dei Regolamenti di attuazione e di ogni altra prescrizione emanata dai propri Organi e da quelli della Cisl, in coerenza con i principi etici contenuti nel presente Codice.

In caso di accertate violazioni al presente Codice saranno comminate ai destinatari le adeguate sanzioni disciplinari di cui all'art.13 dello Statuto della FLAEI, nei termini e secondo le procedure previste dal Regolamento di attuazione dello Statuto stesso.

4. Autonomia e indipendenza

La FLAEI, in ogni sua articolazione, è autonoma e indipendente da qualsiasi altra Organizzazione e Autorità, avendo quale esclusiva finalità la tutela degli interessi dei propri associati e dei principi e valori stabiliti dal proprio Statuto, da quello della Cisl e dal presente Codice.

5. Sobrietà e Trasparenza di gestione

La FLAEI, in tutte le sue articolazioni territoriali, adotta e promuove criteri e principi di sobrietà e di efficiente gestione, evitando qualunque forma di spreco di risorse, naturali ed economico-finanziarie.

La FLAEI, in tutte le sue articolazioni territoriali, redige e pubblica la rendicontazione con lo strumento del bilancio, redatto secondo i principi contabili dettati dalle norme civilistiche, fiscali, statutarie proprie e della Cisl.

La FLAEI, in tutte le sue articolazioni territoriali, regola in modo trasparente la gestione amministrativa dei suoi conti correnti, ovunque aperti.

6. Acquisto e utilizzo di beni, strutture e servizi

La FLAEI, in tutte le sue articolazioni territoriali, si impegna per tutte le operazioni di acquisto e utilizzo di beni, strutture, attrezzature, servizi e forniture:

- a) a effettuare acquisti, approvvigionamenti e servizi con caratteristiche e dimensioni strettamente commisurate alle reali necessità;
- b) a individuare e selezionare i fornitori sulla base di criteri di qualità tecnica e livello di prezzo, nel rispetto delle norme etiche, ambientali e sociali;
- c) a preferire per la realizzazione di eventi, convegni e incontri formativi le strutture ricettive e di ospitalità gestite da soggetti operanti nel campo dell'economia sociale, laddove presenti, e comunque idonee allo svolgimento della funzione/attività prevista;
- d) a effettuare acquisti e approvvigionamenti di gadget e di servizi, destinati al proselitismo e agli associati, tenendo prioritariamente in considerazione criteri etici, ambientali e sociali;

- e) a preferire autovetture e mezzi di lavoro con caratteristiche di sobrietà;
- f) a ottimizzare la gestione energetico-ambientale delle proprie sedi;
- g) a redigere appositi albi dei fornitori di beni, materiali e servizi necessari per l'attività sindacale.

7. Rendicontazione economica e sociale

La FLAEI, in osservanza del presente Codice, si attiene ai seguenti principi:

- a) realizza e pubblica, in tutte le sue articolazioni territoriali, un rendiconto annuale degli aspetti economici-patrimoniali, secondo i principi di cui al punto 5 del presente Codice e della Cisl;
- b) realizza e pubblica un rendiconto annuale delle attività sociali svolte e dei risultati raggiunti;
- c) affida, in tutte le sue articolazioni territoriali, alle società Caf o a fornitori la gestione delle buste paga dei destinatari;
- d) realizza, in tutte le sue articolazioni territoriali, il sistema contabile su piattaforma web;
- e) pubblica la situazione reddituale dei destinatari, secondo i principi dei regolamenti attuativi della Cisl;
- f) seleziona, in tutte le sue articolazioni territoriali, gli Istituti di credito e gli operatori finanziari sulla base dei criteri di rischio-rendimento-liquidità e di qualità tecnica dei servizi offerti, coerentemente con profili e criteri etico-finanziari.

8. Tesseramento

La FLAEI, in tutte le sue articolazioni territoriali, si attiene ai seguenti principi per l'iscrizione dei propri associati:

- a) certifica le adesioni;
- b) è dotata di Anagrafe unica nazionale dei propri iscritti;
- c) garantisce un'iscrizione libera, consapevole e responsabile;
- d) aggiorna sistematicamente, attraverso flussi informatici con la Cisl, la propria banca dati sulla base delle disdette e delle nuove iscrizioni.

9. Presenza in enti, associazioni e società in cui la FLAEI ha responsabilità di Governo

La FLAEI, in tutte le sue articolazioni territoriali, assicura che i destinatari individuati quali propri rappresentanti negli organi degli enti, associazioni e società in cui svolge un ruolo di indirizzo, di amministrazione e di controllo:

- a) siano adeguatamente qualificati, secondo criteri di professionalità e competenza, in relazione all'efficace servizio del loro ruolo;
- b) ruotino periodicamente e permangano in carica per un periodo che dovrà comunque essere tale da consentire un'adeguata qualificazione e conoscenza del funzionamento dell'organismo;
- c) rivestano ruoli a titolo gratuito.

Eventuali regalie erogate dagli enti, associazioni e società devono avere caratteristiche di sobrietà ed essere di modesto valore patrimoniale.

10. Patto di corresponsabilità tra FLAEI e Destinatari

Il patto tra la FLAEI, in tutte le sue articolazioni territoriali e Destinatari, siano essi uomini o donne, deve essere espressione dei seguenti principi:

- a) Il destinatario deve esercitare la propria attività in condizioni di autonomia e indipendenza, con esclusivo riferimento agli interessi degli associati;
- b) il destinatario deve essere consapevole che l'esercizio dell'attività associativa è una delle massime espressioni di servizio di prossimità ai luoghi di lavoro;
- c) il destinatario deve avere piena consapevolezza della temporaneità del proprio incarico;
- d) il destinatario deve favorire il ricambio generazionale e impegnarsi moralmente a contenere il numero dei mandati possibili per ricoprire la medesima carica entro limiti ragionevoli;
- e) il destinatario, nel rispetto dello Statuto e dei Regolamenti attuativi, deve assumere come elemento valoriale e distintivo la cultura organizzativa adottata dalla FLAEI, praticando comportamenti coerenti;
- f) il destinatario deve promuovere la partecipazione degli iscritti alla vita dell'associazione e alla formazione dei dirigenti;
- g) il destinatario deve impegnarsi, nello svolgimento dell'attività sindacale ad adottare orari compatibili con i tempi di vita al fine di favorire la piena partecipazione di tutti gli associati e in particolare delle donne.
- h) il destinatario deve essere consapevole che la cultura solidaristica richiede massima attenzione verso gli associati, i quali garantiscono la sopravvivenza della FLAEI;
- i) il destinatario deve possedere competenze e conoscenze adeguate alla carica ricoperta, frequentando gli aggiornamenti organizzati dalla FLAEI;
- j) il destinatario non deve svolgere alcuna attività incompatibile con i suoi doveri, non deve assumere responsabilità politiche, amministrative e pubbliche e ricoprire ruoli che possano generare situazioni di conflitto di interesse;
- k) il destinatario deve attenersi alla riservatezza e non deve divulgare fatti e informazioni della FLAEI e degli associati, rispettando i diritti e i doveri previsti dalla Legge, dallo Statuto, dal Regolamento attuativo e dal presente Codice;
- l) il rapporto fra i destinatari deve essere caratterizzato dal rispetto reciproco, dalla lealtà

e dalla solidarietà;

- m) il destinatario deve rispettare e difendere i diritti sindacali e contrattuali e non deve subordinare il proprio interesse personale a quello degli associati;
- n) il destinatario deve rispettare la persona, la sua dignità e i suoi diritti senza alcuna discriminazione di etnia, lingua, religione, sesso, opinioni politiche e condizioni personali e sociali;
- o) il destinatario non deve aderire ad associazioni segrete o che perseguano, anche indirettamente, scopi politici mediante organizzazioni di carattere militare, o comunque a carattere antidemocratico;
- p) il destinatario non deve accettare privilegi, favori o incarichi che possano condizionare la sua autonomia e credibilità tra gli associati e i lavoratori e non deve sfruttare la sua posizione per ottenere vantaggi per sé e per i suoi parenti e affini;
- q) il destinatario deve rifiutare pagamenti, rimborsi spese, elargizioni, vacanze gratuite, trasferte, inviti a viaggi, regali, promozioni, gratifiche, favori o privilegi che possono condizionare la sua attività o ledere la sua credibilità e quella della FLAEI;
- r) il destinatario non deve assumere incarichi e responsabilità che comportino interessi in contrasto con quelli di chi rappresenta;
- s) il destinatario deve rispettare le norme e le procedure previste dal presente Codice, fatto salvo il diritto di esprimere, nei modi e nei luoghi statutariamente previsti, le proprie opinioni, ricercando soluzioni condivise;
- t) il destinatario deve impegnarsi a difendere da attacchi, ancorché politici, calunniosi, non veritieri, tendenti al discredito della FLAEI e dei suoi associati;
- u) il destinatario che ricopre incarichi elettivi deve segnalare tempestivamente per iscritto, anche in via telematica, situazioni o comportamenti ritenuti non coerenti con quanto indicato nel presente Codice;
- v) il destinatario distaccato a tempo pieno, al momento del compimento del sessantesimo anno di età, deve comunicare all'articolazione FLAEI di appartenenza i dati relativi al raggiungimento dei requisiti per la pensione.

11. Validità, attuazione e controllo del Codice etico e comportamentale

Il Codice è vincolante per tutti i destinatari, gli associati, i fornitori e gli stakeholder che devono tenere condotte rispettose dei principi e delle finalità di cui al punto 1 del presente Codice.

La FLAEI si riserva, altresì, di nominare un Organismo di Vigilanza (OdV) preposto al controllo e alla gestione corretta del presente Codice.

I destinatari e gli associati possono segnalare presunte violazioni del Codice e proporre modifiche e integrazione dello stesso.

Le segnalazioni potranno essere inviate, in forma scritta, anche a mezzo posta elettronica:

- a) all'Organismo di Vigilanza, se istituito;

- b) al Collegio sindacale;
- c) al Collegio dei probiviri;
- d) a qualunque articolazione della FLAEI.

Il Collegio dei Probiviri e il Collegio Sindacale della FLAEI, qualora siano accertate violazioni del presente Codice, individueranno le azioni necessarie conformemente allo Statuto e al presente Codice.

Al presente Codice deve essere data adeguata pubblicità, anche attraverso l'inserimento in versione integrale sul sito della FLAEI.

A tutti gli associati, al momento dell'iscrizione alla FLAEI, deve essere comunicata, per iscritto, l'esistenza del Codice e le modalità per reperire il testo integrale.

I principi e le finalità del presente Codice devono essere inseriti nei corsi di formazione all'interno della FLAEI.

La FLAEI si impegna, infine, ad individuare le procedure coerenti con quanto previsto dalle norme dello Statuto, dei Regolamenti attuativi e del presente Codice.

12. Attuazione del codice etico e attività di controllo

L'applicazione ed il rispetto del presente Codice sono monitorati dall'Organismo di Vigilanza di cui al successivo 12.1, il quale promuove, altresì, in collaborazione con gli Organi statuari, le iniziative dirette alla diffusione della conoscenza e comprensione del Codice stesso.

12.1 Istituzione della Commissione di Vigilanza

Al fine di dare immediata e concreta attuazione ai principi espressi nel presente Codice, viene istituita, ai sensi di quanto previsto dall'art. 6.1 del D. Lgs. 231/2001, la "Commissione di Vigilanza", organismo interno all'Associazione e indipendente da tutti gli altri organi della medesima.

La Commissione è composta da tre componenti effettivi; in base al combinato disposto degli artt. 6, comma 1, lettera b), e dell'art. 7, commi 3 e 4, del D. Lgs. n. 231/2001, i componenti dell'organismo di vigilanza devono avere requisiti di autonomia ed indipendenza, professionalità e continuità d'azione. Quanto all'autonomia e all'indipendenza, tale caratteristica deve essere garantita mediante l'assenza di ogni dipendenza gerarchica e il diretto di accesso dei componenti la Commissione al vertice dell'Associazione, in modo da configurare un rapporto diretto con gli Organismi direttivi.

L'organismo in esame deve avere imparzialità di giudizio ed essere privo di interferenze o condizionamenti; assistono tale requisito l'assenza di conflitti di interesse, di legami parentali e di vincoli di dipendenza gerarchica dai vertici, l'onorabilità.

I componenti dell'organismo di vigilanza devono possedere capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale, in quanto la commissione di vigilanza può essere chiamata a dare proprie valutazioni che richiedono un grado di professionalità mirato.

La Commissione deve svolgere la propria operan con continuità d'azione, che comporta sia l'effettività delle attività di controllo, sia la frequenza temporale delle particolari azioni intraprese.

La durata in carica dei componenti viene fissata in tre anni, con possibilità di proroghe ulteriori di pari durata.

I Commissari eleggono al loro interno il Presidente, il quale indice le adunanze dell'organismo, determina – anche sulla base delle istanze provenienti dagli altri componenti - gli argomenti da portare all'ordine del giorno ed è il portavoce ufficiale della Commissione nei rapporti con gli altri organi dell'Associazione e con il Collegio sindacale.

Le decisioni della Commissione sono collegiali e vengono adottate a maggioranza semplice dei presenti. In caso di parità, prevale il voto del Presidente.

12.2 Poteri e obblighi della Commissione

La Commissione di Vigilanza si riunisce con cadenza almeno quadrimestrale. Ogni sei mesi, inoltre, è fatto obbligo alla Commissione e al Collegio Sindacale di confrontarsi, in sessione congiunta, sull'osservanza della Legge, dei Regolamenti e del presente Codice da parte degli Organi, dipendenti e collaboratori dell'Associazione.

Con cadenza annuale, invece, la Commissione provvede a fornire al Consiglio Direttivo Nazionale, a mezzo di apposita relazione allegata al Bilancio Preventivo, le indicazioni relative all'attività di vigilanza svolta durante l'anno, nonché, sulla scorta dell'esperienza acquisita e dell'evoluzione normativa, le eventuali criticità da correggere e le buone pratiche da valorizzare.

In tutti i casi in cui, a causa dell'urgenza, non sia possibile attendere le scadenze sopra specificate, la Commissione di Vigilanza si riunisce al più presto, tenendo conto, nel fissare la data dell'adunanza, della gravità dei fatti verificatisi, delle eventuali responsabilità che possano derivare in capo all'Associazione e dei danni reali o potenziali conseguenti. In queste circostanze e in qualunque altro caso in cui si renda necessario l'intervento immediato, essa provvede a verbalizzare con solerzia ciò di cui sia venuta a conoscenza. Detti verbali sono trasmessi senza indugio, unitamente alla formulazione di un parere in merito, agli Organi dell'Associazione (Consiglio Direttivo Nazionale ed Esecutivo Nazionale) al fine di consentire l'adozione dei provvedimenti più idonei.

Nell'espletamento dei poteri di vigilanza attribuiti ad essa, la Commissione può chiedere chiarimenti in qualsiasi momento a organi, dipendenti o collaboratori dell'Associazione in merito ad operazioni, atti o fatti che possano dare luogo a responsabilità o dai quali possa derivare un danno all'immagine o al patrimonio dell'Associazione. Delle notizie o dei documenti ricevuti, il singolo Commissario all'uopo delegato informa il resto dei componenti alla prima data utile. Qualora vi sia urgenza di esaminare la questione, l'incaricato provvede a informare senza ritardo il presidente il quale, a sua volta, convoca il plenum dell'organismo nei termini brevi descritti in precedenza.

Nell'espletamento dei compiti ad essa attribuiti, la Commissione di Vigilanza opera nel pieno rispetto del Regolamento UE 2016/679 e della normativa nazionale in tema di privacy. La Commissione di Vigilanza opera, altresì, in maniera tale da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione e/o discriminazione collegata alla segnalazione fatta.

12.3 Codice disciplinare e sanzioni

Fermo restando quanto disposto in merito agli organi competenti e alle procedure da seguire per l'irrogazione delle sanzioni, qualunque violazione rientrante nelle fattispecie

previste dalle leggi penali e, in particolare, dal D. Lgs. 231/2001 ovvero dalle norme sancite dallo Statuto dell'Associazione, dal presente Codice e dai regolamenti e modelli interni ad essi connessi, sarà soggetta all'applicazione dei seguenti provvedimenti disciplinari:

a) sanzioni di lieve e media entità: multa alternativa alla sospensione dal servizio o dall'incarico

Nel caso in cui dal fatto colposo derivi responsabilità di tipo amministrativo (con l'applicazione di una sanzione pecuniaria) ovvero di tipo penale (da cui discenda la sola pena dell'ammenda), e non consegua un danno per l'Associazione, l'autore della violazione è soggetto ad un richiamo scritto. Se la pena prevista, invece, è l'arresto alternativo all'ammenda, e ne derivi un danno di lieve entità per l'Associazione (fino a € 500,00), la sanzione disciplinare è quella della censura scritta. La sospensione da cinque ad otto giorni (in caso di lavoratore dipendente) ovvero da dieci a trenta giorni (in caso di componente di organo statutario), invece, va comminata a tutti coloro che si rendano responsabili di un reato contravvenzionale punito con la pena dell'arresto congiunto all'ammenda o di taluno dei reati richiamati nel D. Lgs. 231/2001, se dal fatto derivi un danno all'immagine o al patrimonio dell'Associazione di modesta entità (da € 501,00 ad € 5.000,00) e l'applicazione per l'Associazione, ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 231/2001, di una multa di lieve importo (massimo 200)¹.

b) sanzioni gravi: multa congiunta alla sospensione dal servizio o dall'incarico.

E' soggetto alla multa pari a quattro ore di retribuzione e alla sospensione dal servizio per dieci giorni (se dipendente) ovvero alla multa fino a € 1.000,00 congiuntamente alla sospensione da uno a sei mesi (se componente di un organo statutario dell'Associazione) colui il quale, reiterando il comportamento già censuratogli in precedenza, commetta nuovamente una delle violazioni di cui al precedente capoverso a) nell'arco di un biennio sempre che il danno prodotto all'Associazione sia di media entità (da € 5.001,00 fino a € 50.000,00) e la multa prevista all'art. 10 del D. Lgs. 231/2001 sia anch'essa di modesta entità (massimo 600 quote).

Valutata la gravità del fatto, può essere disposta la sospensione cautelare dal servizio o dall'incarico oltre il termine previsto dalla sanzione e fino alla sentenza di primo grado che accerti o escluda la responsabilità.

c) sanzioni gravissime: licenziamento disciplinare (per i lavoratori dipendenti), radiazione o destituzione dall'incarico (per le cariche sociali elettive e non)

Ferma restando la possibilità di comminare sanzioni gravi, se il danno prodotto all'Associazione in conseguenza alla commissione di una delle infrazioni di cui al punto b) è ingente (oltre gli € 50.000,00) ed è prevista l'applicazione di una delle sanzioni previste ai punti b) e c) dell'art. 9, D. Lgs. 231/2001, il provvedimento sanzionatorio da adottare può essere, valutate le circostanze del caso, il licenziamento disciplinare ovvero la radiazione o la destituzione dall'incarico.

Al di fuori di tutte le ipotesi delittuose disciplinate nel Codice Penale e nelle leggi

¹ Per quote, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, deve intendersi una unità di misura il cui valore è stabilito dal giudice. L'importo della multa risulterà, quindi, dalla moltiplicazione del valore unitario per il numero di quote previste.

speciali, per le quali la misura risolutiva del rapporto di lavoro o dell'incarico e della relativa sospensione cautelare dal servizio è sempre discrezionale e da valutare caso per caso, qualsiasi comportamento rientrante in uno dei delitti disciplinati nel capo I, sezione III, del D. Lgs. 231/2001 comporta, in caso di flagranza e a prescindere dall'ammontare del danno causato all'Associazione, il licenziamento disciplinare per giusta causa (per il dipendente) ovvero la radiazione o la destituzione dall'incarico sociale a titolo definitivo (per componenti degli organi statutari dell'Associazione).

Il presente codice integra e non sostituisce le disposizioni previste in materia disciplinare dallo Statuto dell'Associazione, dal presente Codice e dai regolamenti e modelli interni ad essi connessi.

12.4 Criteri da seguire nell'applicazione delle sanzioni

Gli organi statutari all'uopo deputati procedono all'applicazione delle sanzioni richiamate e disciplinate nel paragrafo precedente - nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità e in relazione alla gravità del comportamento – tenendo presenti:

tempi e modalità di realizzazione dell'infrazione e circostanze nelle quali essa è avvenuta;

presenza e intensità dell'elemento intenzionale ovvero grado di negligenza, imprudenza e imperizia, tenuto conto della prevedibilità dell'evento e delle eventuali attenuanti;

rilevanza degli obblighi violati ed entità del danno o del pericolo per l'Associazione e per tutti i portatori di interesse;

circostanze aggravanti, come ad esempio il concorso di più persone;

recidiva.

13. Aggiornamento

In conformità a quanto disposto dall'art. 6, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 231/2001, il presente Codice Etico, nonché i modelli e le procedure organizzative ad esso connesse, devono essere di volta in volta aggiornati sulla scorta delle esigenze associative, delle necessità tecnico operative e delle modifiche normative che interverranno nel tempo.

Ogni successiva modifica o integrazione del Codice, ad esclusione di quelle meramente formali o di quelle derivanti da obblighi inderogabili di legge, deve essere sottoposta alla approvazione degli Organi dell'Associazione (Consiglio Direttivo Nazionale ed Esecutivo Nazionale), previo parere espresso dalla Commissione di Vigilanza.

14. Pubblicazione e diffusione del codice

Il Codice Etico deve essere oggetto della massima diffusione tra i destinatari, i dipendenti, gli Organi statutari e i terzi in genere. La sua pubblicazione avviene a mezzo degli strumenti informatici di cui è dotata l'Associazione (sito web) e per il tramite di qualsiasi ulteriore strumento idoneo che si dovesse rendere necessario.

Delibera Comitato Esecutivo Nazionale FLAEI-CISL 27 marzo 2019

Codice Etico della FLAEI Nazionale

Il Comitato Esecutivo Nazionale FLAEI-CISL riunitosi a Roma,

ASCOLTATA

la relazione relativa alle modifiche apportate al Codice Etico, dopo ampio ed approfondito dibattito,

APPROVA

all'unanimità il nuovo testo del Codice etico della FLAEI Cisl.

Roma, 27 marzo 2019

La Segreteria Nazionale

Delibera Comitato Esecutivo Nazionale FLAEI-CISL 27 marzo 2019

Bilancio Consuntivo 2018 della FLAEI Nazionale

Il Comitato Esecutivo Nazionale FLAEI-CISL riunitosi a Roma,

SENTITA

- ✓ La relazione sull'andamento della gestione economica/amministrativa relativa all'anno 2018 da parte della Segreteria nazionale, nonché sui fatti di rilievo che lo hanno caratterizzato;
- ✓ La relazione del Collegio Sindacale che ha espresso il proprio giudizio positivo sulla gestione dell'esercizio 2018 e non ha rilevato motivi ostativi alla approvazione del Bilancio consuntivo 2018

dopo ampio ed approfondito dibattito,

APPROVA

all'unanimità il Bilancio Consuntivo 2018 della FLAEI Cisl Nazionale

Roma, 27 marzo 2019

La Segreteria Nazionale